

コラム

労働法教育にも役立つピアサポート活動

■ ピアサポートとは？

仲間 (Peer) による支援 (Support) や相互の支え合いの活動のこと。例えば、大学生による高校生へのサポート活動。上級生による下級生へのサポート活動等。

■ ピアサポートの意義・効果

1. 同じ立場の者、あるいは、少しだけ先に活動を経験した立場の者による支援であるため、サポートを受ける側に支援が届きやすい。
2. 支援の活動を通じて、サポートをする側の成長を促すことができる。

大学生向けの労働法教育とピアサポート活動

- 労働法教育を直接的な目的としたピアサポート活動の事例は、現状ではそれほど多くは存在していないと想定される。
- 大学としての日常的な学生支援や授業等の場面で行われているピアサポート活動が、部分的には労働法教育としても効果を持つといった事例は、一定程度存在していると考えられる。
- 例えば、アルバイト先で困っていることについて、先輩が後輩の相談にのるといった場合のように、大学生活の日常の中には、労働法教育にもかかわるピアサポート的な活動が埋め込まれているとも考えられる。

事例1：自主的な学習活動の場で

■ P大学では、ピアサポート活動の一環として、学生スタッフが企画・立案・運営する学習プログラムが様々に提供されている。その中で、今年度は、学内の教員をアドバイザーとする「アルバイトのトラブル対処法」講座や、いわゆる「ブラックバイト」等について学生たちが議論しあう「労働問題を考える」プログラムが開催された。

■ ポイント

1. ピアサポート活動の支援体制が整っている大学等であれば、学生の関心も高いテーマでもあり、同様のことを実施できる可能性は高いと思われる。
2. 学生の目線に立ったプログラム設計であるため、授業等を通じて学習するよりも、学生には身近な、自分ごととして伝わる可能性も高い。

事例2：キャリア・就職支援の場で

■ Q大学のキャリアセンターでは、既に内定を得た4年生が学生サポーターとして、3年生以下のキャリア・就職支援（具体的には、講座の運営補助やブースに待機して行う個別相談の活動）に従事する仕組みが整えられている。

■ 学生サポーターには、ピアサポート活動にあたっての研修が課せられるが、研修内容には労働法に関する事項も含まれている。

■ ポイント

1. 個別相談では、話題が、労働条件にかかわる情報収集の仕方や求人情報の見方などに及ぶことも少なくない。
2. Q大学と同様の4年生による3年生以下へのキャリア・就職支援の制度を運営している大学は少なくないと想定される。大学側の取りくみ次第では、そこにピアサポートによる労働法教育的な意味を持たせることも可能であろう。

事例3：ゼミ活動の延長でOB・OGとの交流

- R大学A学部では、各ゼミがOB・OGを招いて、学生とともに「働くこと」や「働き方」について懇談する場を定期的に設定しており、懇談の場への参加をゼミ生以外の学部の学生にも開いている。
- 学生の関心は、主として業界や会社情報、志望の絞り方等に集まるが、労働時間や残業、出産・育児・介護等の休暇制度等の労働法関連の事項に話題が及ぶことも少なくない。
- **ポイント**
 1. 身近な先輩からの話であるがゆえに、学生は現実感を持って内容を理解できることが多い。
 2. 教員の働きかけしだいで、労働法教育に資する内容を強めることも可能であろう。

事例4：大学・高校連携の取組の場で

- S大学B学部のCゼミでは、大学・高校連携に日常的に取り組み、放課後の学習支援や相談活動に従事している。そうしたピアサポート活動の延長上で、今年度は、高校の「現代社会」における労働法の授業を学生が担当することになった。
- **ポイント**
 1. 高校生に労働法の基本的な内容を理解させるだけでなく、身近に感じてもらい、その意義をつかんでもらうための教材研究や授業準備は、かなり大変である。
 2. しかし、苦労を重ねた授業実施の結果、高校生のみならず、大学生の労働法についての理解が本質的に深められたことがうかがえる。

確かめよう!
労働条件。



「アルバイトの労働条件を確かめよう!」
キャラクター「たしかめたん」

アルバイト・就職後のサバイバルカアップ! “知ってて欲しい!” 労働法クイズ

※以下のクイズは、一度に全て実施すべきということではなく、授業中の使える時間に応じて、いくつか取捨選択して使っていただくことを想定しています。

○×クイズ アルバイト(しようと)している学生の考えが法律に照らして正しい(○)か正しくない(×)か考えましょう。

アルバイト代関係	①街でアルバイトの募集広告を見ました。このアルバイトの時給は920円で研修中は900円みたいです。このお店がある静岡県の最低賃金は944円(令和4年10月改正)ですが、研修中はいろいろ教えてもらったから時給が低くてもしょうがないと思っています。 ○か×か。
	②店長に言われて開店の準備や片付けをしていますが、お店と合意した仕事はあくまで「接客」なので、接客以外の業務については、時間も短いし、アルバイト代は払わないことになっていると言われました。でも実際にお店のために働いたんだからアルバイト代はもらえますよね。 ○か×か。
	③工作中に誤ってお皿を割ってしまいました。月末のアルバイト代から勝手に弁償金を差し引かれていましたが、お皿を割ってしまった自分が悪いので、しょうがないですよね。 ○か×か。
	④アルバイトで毎回タイムカードに記録された時間のうち、15分未満が切り捨てられてアルバイト代の計算がされています。短時間でもちゃんと働いていることに違いはないのだから、アルバイト代の計算に入れるべきですよね。 ○か×か。
	⑤アルバイト先には「遅刻をしたら罰金3,000円」というルールがあります。遅刻をした分のアルバイト代が支払われないのは納得していますが、やっぱり遅刻した自分が悪いので「罰金」も払わなければいけないですよね。 ○か×か。
時間関係	⑥週末に1日に7時間働いています。いつも忙しくて、休憩が15分くらいしか取れていません。お店のみんなも忙しくて休憩を取れていないので、私も休憩が取れなくても仕方ないですよね。 ○か×か。
	⑦「アルバイトの人が足りないんだから、店が困らないように協力するのは当たり前だ。」とお店から言われました。その日はもともとシフトに入らないことになっている曜日なんですが、テストがあって絶対に休めないのに無理矢理シフトを入れられて困っています。お店は大変だろうけど、私もテストを受けないと進級できなくなっちゃうかもしれないし、テストを休んでまでアルバイトに行くのはおかしいですよね。 ○か×か。
退職・解雇関係	⑧余りに忙しくて学校の勉強をする時間がとれなくなってきたので、「来月いっぱいアルバイトを辞めたいです。」とお店に伝えたら、店長から「突然辞めると言い出すのは迷惑だ。代替わりの人を見つけるまで辞めさせない。」と言われてしまいました。確かに代替わりがいらないとお店は困るかもしれないので、自分で代替わりを見つけてから辞めるしかないですよね。 ○か×か。
その他	⑨工作中にケガをしてしまいました。会社からは「キミの不注意が原因なので、治療費は自分で払ってもらいます。健康保険に入ってるでしょ。」と言われました。確かに健康保険があるから治療費はそんなに高くないし、自分のミスだから自分で治療費払うしかないですよね。 ○か×か。

クイズの答え

アルバイト関係	×	①たとえ研修中であっても、会社などに雇われて働く場合は、最低賃金を下回って働かせることはできません。この場合、最低賃金(クイズにおいては944円)以上を支払わなければなりません。なお、「学生であること」を理由に最低賃金を下回ることもできません。(参考:最低賃金法第4条)
	○	②採用時に会社などと合意した以外の仕事(クイズにおいては、開店の準備や片付け)であっても、会社の指示で働いた分は、当然に賃金(アルバイト代)が支払われなければなりません。この分が支払われないのは、労働基準法違反です。(参考:労働基準法第24条)
	×	③故意または重大なミスでお皿を割ったときは、弁償しなければならない場合もありますが、この場合でもアルバイト代から弁償金を差し引くことはできません。また、本来の値段以上を罰金として支払う必要もありません。(参考:労働基準法第24条)
	○	④労働時間は1分単位で把握する必要があり、会社などは把握した時間に基づいてアルバイト代を支払う必要があります。その際、日々の労働時間を1分でも切り捨てることはできません。(参考:労働基準法第24条)
	×	⑤遅刻をしたらその分だけアルバイト代が支払われないことは違法ではありませんが、遅刻をしたことによる損害が発生したかしていないかを問わず、一律に違約金(罰金)を定めることは、労働基準法違反です。(参考:労働基準法第16条) また、罰金が制裁処分として行われる場合には、「1回の額が平均賃金の半額を超えることができない」等の法令上の制限があります。(参考:労働基準法第91条)
時間関係	×	⑥お店の忙しさや休憩時間の取得は関係ありません。お店が忙しくても、6時間を超える労働に対しては45分以上の休憩時間、8時間を超える労働に対しては1時間以上の休憩時間を労働時間の途中に働く人に与えなければなりません。(参考:労働基準法第34条)
	○	⑦シフトを変更するには、法律上、事前に働く人とお店との間の合意が必要です(労働契約法や民法)。決められた曜日や時間を無視して無理矢理シフトに入れられるなど、一方的にシフトを変更されて困るときは、はっきりと断りましょう。また、決められたアルバイトの曜日や時間に急に学校の行事などが入ってしまった時でも、あきらめずに店長や上司などに相談しましょう。(参考:労働契約法第8条)
退職・解雇関係	×	⑧アルバイトを含む労働者は、原則として会社などを退職することをいつでも申し入れることができます。あらかじめ契約期間が定められていないときは、法律では、働く人は退職の申し入れをすれば、2週間経てば辞めることができます(民法の規定)。ただし、急に辞めてしまうと、アルバイト先も困るでしょうから、辞めたいという意思を早めに伝えることや、アルバイト先とよく話し合うことが重要です。少なくとも、代わりを見つけてこないアルバイトを辞めることができない、ということはありません。(参考:民法第627条)
その他	×	⑨基本的に、ケガが働く人のミスによるものであっても、仕事が原因のケガであれば「労災保険」から各種の給付を受けることができます。また、正社員、アルバイトなどの働き方に関係なく、1日だけのアルバイトも含めて、労災保険の対象です。仕事が原因の病気やケガ、通勤途中の事故で治療を受けるときは、健康保険を使えません。病院で受診するときに、窓口で労災保険を使うことを申し出てください。原則として治療は無料で受けることができます。また、仕事が原因のケガなどで仕事を休み、賃金を受けられない場合、その4日目からは給料の約8割に相当する補償を受けることができます。(参考:労働者災害補償保険法)

第3章：資料編・労働条件通知書

(一般労働者用；常用、有期雇用型)

労働条件通知書

年 月 日	
殿 事業場名称・所在地 使用者職氏名	
契約期間	期間の定めなし、期間の定めあり（ 年 月 日～ 年 月 日） ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入 1 契約の更新の有無 [自動的に更新する・更新する場合があります・契約の更新はしない・その他（ ）] 2 契約の更新は次により判断する。 (契約期間満了時の業務量 ・勤務成績、態度 ・能力) (会社の経営状況 ・従事している業務の進捗状況) (その他 ())
【有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合】 無期転換申込権が発生しない期間： I (高度専門)・II (定年後の高齢者) I 特定有期業務の開始から完了までの期間（ 年 か月 (上限10年)) II 定年後引き続き雇用されている期間	
就業の場所	
従事すべき業務の内容	【有期雇用特別措置法による特例の対象者(高度専門)の場合】 ・特定有期業務（ 開始日： 完了日： ）
始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換(1)～(5)のうち該当するもの一つに○を付けること。)、所定時間外労働の有無に関する事項	1 始業・終業の時刻等 (1) 始業（ 時 分） 終業（ 時 分） 【以下のような制度が労働者に適用される場合】 (2) 変形労働時間制等；（ ）単位の変形労働時間制・交替制として、次の勤務時間の組み合わせによる。 [始業（ 時 分） 終業（ 時 分） (適用日) [始業（ 時 分） 終業（ 時 分） (適用日) [始業（ 時 分） 終業（ 時 分） (適用日) (3) フレックスタイム制；始業及び終業の時刻は労働者の決定に委ねる。 (ただし、フレックスタイム (始業) 時 分から 時 分、 (終業) 時 分から 時 分、 コアタイム 時 分から 時 分) (4) 事業場外みなし労働時間制；始業（ 時 分） 終業（ 時 分） (5) 裁量労働制；始業（ 時 分） 終業（ 時 分）を基本とし、労働者の決定に委ねる。 ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条、第 条～第 条 2 休憩時間（ ）分 3 所定時間外労働の有無（ 有 ， 無 ）
休日	・定休日；毎週 曜日、国民の祝日、その他（ ） ・非定休日；週・月当たり 日、その他（ ） ・1年単位の変形労働時間制の場合一年間 日 ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条
休暇	1 年次有給休暇 6か月継続勤務した場合→ 日 継続勤務6か月以内の年次有給休暇 (有・無) → か月経過後 日 時間単位年休(有・無) 2 代替休暇(有・無) 3 その他の休暇 有給() 無給() ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条

(次頁に続く)

賃金	<p>1 基本賃金 イ 月給（ 円）、ロ 日給（ 円） ハ 時間給（ 円）、 ニ 出来高給（基本単価 円、保障給 円） ホ その他（ 円） ヘ 就業規則に規定されている賃金等級等</p> <div style="border: 1px solid black; height: 20px; width: 100%; margin-top: 5px;"></div> <p>2 諸手当の額又は計算方法 イ（ 手当 円 / 計算方法： ） ロ（ 手当 円 / 計算方法： ） ハ（ 手当 円 / 計算方法： ） ニ（ 手当 円 / 計算方法： ）</p> <p>3 所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率 イ 所定時間外、法定超 月60時間以内（ ）% 月60時間超（ ）% 所定超（ ）% ロ 休日 法定休日（ ）%、法定外休日（ ）% ハ 深夜（ ）%</p> <p>4 賃金締切日（ ）－毎月 日、（ ）－毎月 日 5 賃金支払日（ ）－毎月 日、（ ）－毎月 日 6 賃金の支払方法（ ） 7 労使協定に基づく賃金支払時の控除（無，有（ ）） 8 昇給（有（時期、金額等 ）） 9 賞与（有（時期、金額等 ））, 無（ ） 10 退職金（有（時期、金額等 ））, 無（ ）</p>
	<p>退職に関する事項</p> <p>1 定年制（有（ 歳）, 無（ ）） 2 継続雇用制度（有（ 歳まで）, 無（ ）） 3 自己都合退職の手続（退職する 日以上前に届け出ること） 4 解雇の事由及び手続</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 5px;"> <p>○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条</p> </div>
その他	<ul style="list-style-type: none"> ・社会保険の加入状況（厚生年金 健康保険 厚生年金基金 その他（ ）） ・雇用保険の適用（有, 無） ・雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口 部署名 担当者職氏名 （連絡先 ） ・その他 { } <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合についての説明です。</p> <p>労働契約法第18条の規定により、有期労働契約（平成25年4月1日以降に開始するもの）の契約期間が通算5年を超える場合には、労働契約の期間の末日までに労働者から申込みをすることにより、当該労働契約の期間の末日の翌日から期間の定めのない労働契約に転換されます。ただし、有期雇用特別措置法による特例の対象となる場合は、この「5年」という期間は、本通知書の「契約期間」欄に明示したとおりとなります。</p> </div>

※ 以上のほかは、当社就業規則による。
※ 労働条件通知書については、労使間の紛争の未然防止のため、保存しておくことをお勧めします。

- 1・2章
- 3章 ①
- 3章 ①
- 3章 ②
- 3章 ③
- 3章 ④
- 3章 ⑤
- 3章 ⑥
- 3章 ⑦
- 3章 ⑧
- 3章 資料編
- 4～6章

第3章：資料編・ハローワーク求人票

求人番号



受付年月日
受付安定号

事業所番号



求人票（大卒等）

公開希望：

1 会社の情報

大学院 大学 短大 高专 専修学校 能開校 留学生

※新卒者の募集数、大卒人数等は別途記載してください。

(1/2)

事業所名	企業全体	就業場所	(うち女性)	(うちパート)
	人	人	人	人
所在地	業種	業種	業種	業種
	業種	業種	業種	業種
代表者名	募集内容 会社の特徴			
法人番号	ホームページ			

2 仕事の情報

雇用形態	就業形態	人数	人
仕事の内容	職種	職種	職種
	職種	職種	職種
就業場所	就業場所	就業場所	就業場所
	就業場所	就業場所	就業場所

3 労働条件等

区分 \ 学歴	大学院	大学	短大	高专	専修学校	能開校
基本給 (a)	円	円	円	円	円	円
住宅手当	円	円	円	円	円	円
通勤手当	円	円	円	円	円	円
家族手当	円	円	円	円	円	円
退職金	円	円	円	円	円	円
賞与	円	円	円	円	円	円
昇給	円	円	円	円	円	円
退職金	円	円	円	円	円	円
雇用	円	円	円	円	円	円
賞与	円	円	円	円	円	円
福利厚生等	雇用 労災 公災 健康 厚生 財源 その他 厚生年金基金 確定拠出年金 確定給付年金 退職金共済 退職金別表	定年制 有期雇用 制度 勤務賞与	取得 育児 介護 休暇 制度	賞与締切日 賞与支払日	その他 その他	フルタイム パートタイム
就業時間	(1) 時間外 (2) 休憩時間 (3) 入居可能 住宅	時間外 月平均 時間 分	勤務時間 月平均 時間 分	勤務時間 月平均 時間 分	勤務時間 月平均 時間 分	勤務時間 月平均 時間 分
休日	休日 週休日数 年間休日数	休日 週休日数 年間休日数	休日 週休日数 年間休日数	休日 週休日数 年間休日数	休日 週休日数 年間休日数	休日 週休日数 年間休日数

求人番号



受付年月日
受付安定所

求人票（大卒等）

事業所番号



事業所名

4 選考

(2/2)

受付期間	説明会		日時・場所	～	～	選考日
選考方法	書類選考 筆記試験	面接 一般常識	適性検査 英語	その他 作文 専門 その他	書類提出先	応募書類等 その他の応募書類
応募書類の返戻	〒		既卒者 の入社日	既卒応募	その他 []	
担当者	課係名 役職名	氏名				
	電話番号	内線 []	FAX			
	Eメール					

5 補足事項・特記事項

補足事項	かかる特記事項
------	---------

青少年雇用情報

1 募集・採用に関する情報	企業全体の情報							
	新卒等採用者数	(うち男性)	(うち女性)	新卒等離職者数	新卒等採用者数	(うち男性)	(うち女性)	新卒等離職者数
(1) 年度	人	人	人	人	人	人	人	人
年度	人	人	人	人	人	人	人	人
年度	人	人	人	人	人	人	人	人
(2) 平均継続勤務年数	従業員の平均年齢(参考値)		年	歳			年	歳

2 職業能力の開発及び向上に関する取組の実施状況

(1) 研修の有無及びその内容	
(2) 自己啓発支援の有無及びその内容	
(3) メンター制度の有無	
(4) キャリアコンサルティング制度の有無及びその内容	
(5) 社内検定等の制度の有無及びその内容	

3 職場への定着の促進に関する取組の実施状況

3 職場への定着の促進に関する取組の実施状況	企業全体の情報							
	時間	日	時間	日	時間	日	時間	日
(1) 前事業年度の月平均所定外労働時間/有給休暇の平均取得日数								
(2) 前事業年度の育児休業取得者数/出産者数 ※1	取得者数	女性 人	男性 人	女性 人	男性 人	女性 人	男性 人	女性 人
	出産者数	女性 人	男性 人	女性 人	男性 人	女性 人	男性 人	女性 人
(3) 役員及び管理的地位にある者に占める女性の割合 ※2	役員	%	管理職	%				

※1 については、男性は配偶者の出産者数を示しています。 ※2 については、雇用形態に関わらず企業全体における割合を示しています。

産業分類 就業場所住所

職業分類 業別欄

求人条件に関する注意事項 ハローワークより；求人票は雇用契約書ではありません。採用時には必ず、書面により労働条件の明示を受けてください。

求人番号



受付年月日

求人票（青少年雇用情報）

事業所番号



事業所名

海外支店等に勤務している労働者については除外した情報となります。

1 募集・採用に関する情報

(3/3)

		企業全体の情報					
		年度	年度	年度	年度	年度	年度
(1)	直近3事業年度の新卒者等の採用者数	人	人	人	人	人	人
	直近3事業年度の新卒者等の離職者数	人	人	人	人	人	人
(2)	直近3事業年度の新卒者等の採用者数（男性）	人	人	人	人	人	人
	直近3事業年度の新卒者等の採用者数（女性）	人	人	人	人	人	人
(3)	平均継続勤務年数				年	年	
	従業員の平均年齢（参考値）				歳	歳	

2 職業能力の開発及び向上に関する取組の実施状況

(1)	研修の有無及びその内容	
(2)	自己啓発支援の有無及びその内容	
(3)	メンター制度の有無	
(4)	キャリアコンサルティング制度の有無及びその内容	
(5)	社内検定等の制度の有無及びその内容	

3 職場への定着の促進に関する取組の実施状況

		企業全体の情報								
		時間			日					
(1)	前事業年度の月平均所定外労働時間				時間					
(2)	前事業年度の有給休暇の平均取得日数				日					
(3)	前事業年度の 育児休業取得者数／出産者数	取得者数	女性	人	男性	人	女性	人	男性	人
		出産者数	女性	人	男性	人	女性	人	男性	人
(4)	役員及び管理的地位にある者に占める女性の割合	役員	%	管理職	%					

(3) については、男性は配偶者の出産者数を示しています。

(4) については、雇用形態に関わらず企業全体における割合を示しています。

相談準備シート

相談したい仕事について	勤務先名称..... 勤務先住所..... 勤務先電話番号..... 仕事の内容..... 給料など..... 勤務時間..... 雇用形態 正社員・契約社員・派遣・パート・アルバイト..... 他(.....)
労働トラブルの経緯	<ul style="list-style-type: none"> • • • • • • • • • •
問題の整理	① 今困っていること (例：残業代、シフト、ハラスメント、退職、解雇) ② ①に関係している他の人は誰か (例：上司、同僚、取引先) ③ 今回1番困っているのはどの点か (2つ以上あってもよい) ④ どう解決したいのか
持参できそうな資料	(例:タイムカードのコピー、シフト表、給与明細、就業規則、労働条件通知書、メモ、メール、SNS、録音 など)
※資料がなくても 相談することは可能です	